

The background of the entire page is a dense, out-of-focus pattern of colorful bokeh lights in various colors including red, blue, yellow, green, and white, creating a vibrant and textured effect.

La negociación colectiva como vehículo para la implantación efectiva de medidas de igualdad

Coordinación

EVA MARÍA BLÁZQUEZ AGUDO

Cláusulas de igualdad de género en la negociación colectiva como instrumento de lucha contra el absentismo

Gender equality conditions in the collective bargaining as instrument to fight against absenteeism*

EVA MARÍA BLÁZQUEZ AGUDO **

Universidad Carlos III de Madrid

Resumen. En este capítulo se pretende el análisis de las cláusulas de igualdad de los convenios colectivos, pero no de forma general, sino con el fin de establecer cuáles de las medidas que se integran en este ámbito pueden influir en la lucha contra el absentismo de las empresas. Las cláusulas que más interesan son, sin lugar a duda, las relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Es fácilmente deducible que la aplicación de los instrumentos de conciliación consigue que el absentismo se reduzca, puesto que facilitan las necesidades familiares de los trabajadores, que no precisan buscar otros métodos para atender a este tipo de exigencias.

Palabras clave: absentismo, igualdad y negociación colectiva, condiciones de trabajo, conciliación de la vida familiar y profesional

Abstract. In this chapter the author would like to analyze the gender equality clauses in the collective bargaining, not in a general way, but with the aim of knowing among all the clauses which can help to fight against the absenteeism in the companies. In this context, the main clauses are the conciliation between family and professional life ones. It is not difficult to realize that the conciliation instruments get the reduction of the absenteeism average, owing to they make easier the care of their families. So, the employees don't need to look for others ways to pay attention to their relatives.

Keywords: absenteeism, equality and collective bargaining, working conditions, conciliation between family and professional life.

Sumario: I. Introducción. II. El contexto de la regulación. III. Los instrumentos de actuación para conseguir la implantación de las medidas. 3.1. El diagnóstico de la situación. 3.2. El control de los planes de igualdad: la creación de comisiones *ad hoc*. 3.3. Las medidas de sensibilización e información que colaboran en el éxito de las políticas de igualdad de género. IV. Las materias en el ámbito laboral afectadas, en especial la conciliación. V. Las medidas concretas que colaboran en el control del absentismo. 5.1. El horario flexible. 5.2. El permiso de lactancia. 5.3. Los permisos y licencias retribuidas. 5.4. Las licencias no retribuidas. 5.5. Otras medidas de colaboración con la conciliación. 5.6. La prevención de riesgos.

* Este trabajo es parte del IV Informe Adecco de Absentismo, publicado en mayo de 2015.

** evamaria.blazquez@uc3m.es

I. Introducción

El ámbito de la negociación tiene especial relevancia en el marco de la igualdad de trato y oportunidades. Así, lo reconoce el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017, el cual recomienda incluir criterios conjuntos en la negociación sectorial para la elaboración de los Planes de Igualdad, sobre todo los relativos a la aplicación, evaluación, seguimiento, administración y resolución de discrepancias en la materia. De esta forma, desde estos criterios debe realizarse un diagnóstico de la situación existente en la empresa, analizando fundamentalmente las distintas características del empleo femenino en la selección de personal, en los niveles salariales y en las promociones profesionales, en la ordenación del tiempo de trabajo y en el ámbito del acoso sexual.

Pero, este Acuerdo, además, señala que en el ámbito del convenio colectivo deben emprenderse acciones de lucha contra el absentismo con el fin de conseguir la reducción de las ausencias injustificadas a través de medidas correctoras y de control. En este contexto, parece fundamental la inclusión de instrumentos de conciliación que promuevan que los trabajadores, que tengan necesidades entorno a estas cuestiones, puedan encontrar cauces controlados, que eviten las ausencias injustificadas al trabajo.

No hay que olvidar que todas las medidas que se establezcan a los efectos de colaborar en la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores, tendrán mayor incidencia en las trabajadoras y, por tanto, estarán minimizando las consecuencias del absentismo de este colectivo y, consecuentemente, reducirán también la tasa general. En este sentido se reconoce en algún convenio colectivo que en el diagnóstico de la situación previa al plan de igualdad se pone en evidencia que los permisos retribuidos y reducciones de jornada evitan la discriminación por razón de sexo, puesto que en la realidad se ha comprobado que el uso de reducciones de jornada ha sido mayor en mujeres que en hombres (12 mujeres/7 hombres), lo que se repite en el ámbito del permiso por lactancia (un total de 9 mujeres han hecho uso frente a 5 hombres en el mismo periodo)¹. En conclusión, las medidas de conciliación siempre mejoran la situación laboral de las trabajadoras frente a los trabajadores.

Este análisis se inicia con unos apuntes generales sobre las cláusulas de igualdad de género con el fin de establecer el contexto en el que se insertan las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, verdadero objetivo de este trabajo. En concreto, la metodología de trabajo y sus objetivos principales. En la última parte, desde la finalidad de conciliación, se determinarán las condiciones particulares recogidas en los convenios que pueden ser de gran utilidad para el control de las ausencias de los trabajadores en aras a colaborar con la lucha contra el absentismo².

¹ CC de Exide Technologies España, SLU (BOE 7 marzo 2014).

² La metodología elegida es el análisis de convenios de sector y de empresa que se han publicado durante el año 2014 y hasta abril de 2015. Sobre todo se van a tratar convenios colectivos de nivel de empresa, ya que en estos es donde se inserta el cumplimiento de la obligación de elaborar Planes de Igualdad, que se recogen en los convenios colectivos.

II. El contexto de la regulación

En los propios convenios colectivos se recoge la importancia de estas medidas de igualdad de género, desde la visión de la diversidad como un elemento que colabora al éxito del proyecto empresarial³. Se reconoce que es ahora el entramado empresarial (por convicción o por imposición legislativa o incluso desde la realidad que reflejan sus datos desagregados por sexo), quien ha asumido la responsabilidad de transformar los entornos laborales en organizaciones más libres e igualitarias, liderando el avance en los conocimientos de esta materia y en la difusión e influencia a la sociedad a la que pertenecen⁴. Incluso se entiende que es precisa la inclusión de estas cláusulas a los efectos de luchar en sectores tradicionalmente más “masculinizados”, en los que la presencia de la mujer es minoritaria⁵. En cualquier caso, la obligación de dichas políticas de igualdad debe ser asumida tanto por la representación de la empresa como de los trabajadores⁶.

En todo caso, los propios convenios colectivos ya advierten que la introducción de medidas de igualdad formal dentro de la institución empresarial no garantiza la existencia de una igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres. La tradición en los roles provocan que las mujeres tengan una situación de partida menos favorable debido a las mayores responsabilidades sobre las tareas familiares y domésticas que asumen, así como a las interrupciones durante el periodo reproductivo⁷.

En algunos convenios colectivos analizados se contextualiza la necesidad de regular este tipo de condiciones en el ámbito de la negociación colectivas desde el derecho internacional y europeo. En concreto, se menciona que el principio de igualdad entre mujeres y hombres se reconoce en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983⁸. Asimismo, se hace referencia a la Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en México que exigió a los gobiernos estrategias nacionales para conseguir la igualdad plena de género y la eliminación de la discriminación⁹. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea, reconocen los convenios colectivos. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, y posteriormente el Tratado de Lisboa, se reconoce el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, donde se

³ CC del Grupo Colt en España (BOE 15 diciembre 2014).

⁴ CC de Mutua Montañesa, Matepss núm. 7 (BOE 8 mayo 20154).

⁵ Las cláusulas de igualdad se justifican por la incorporación tardía de la mujer en el sector, y la existencia tanto de una segregación horizontal (se concentran en puestos de servicios centrales) como vertical (pocas mujeres acceden a puestos directivos). Vid CC del Grupo ASV Servicios Funerarios (BOE 26 febrero 2015).

⁶ CC de Magasegur, SL (BOE 19 mayo 2014).

⁷ CC de Mutua Montañesa, Matepss núm. 7 (BOE 8 mayo 2014).

⁸ IX CC de Siemens, SA (BOE 15 agosto 2014).

⁹ CC de Mutua Montañesa, Matepss núm. 7 (BOE 8 mayo 2014).

recoge la igualdad entre mujeres y hombres y se proclama la eliminación de las desigualdades entre ambos como objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de sus Estados Miembros, entre los cuales lógicamente se incluye España¹⁰.

Asimismo, con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos donde destacan dos directivas: la Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro¹¹.

Finalmente, ya en el derecho interno se avala el principio por el artículo 14 de la propia Constitución Española; el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores que establece el respeto a la dignidad, a la intimidad y a no ser discriminados directa o indirectamente y a la no discriminación por razón de sexo; y por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que implantó los planes de igualdad en las empresas. A partir de este último instrumento se reconoce el derecho genuino de las mujeres en el contexto laboral, que es un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo¹². Desde esta última normativa, se contextualiza las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, que deberán negociarse entre las empresas y los representantes legales de los trabajadores¹³.

Incluso en el contexto del sector público la negociación se hace eco de la obligación de establecer cláusulas convencionales en materia de igualdad desde la Orden APU/526/2005, de 7 de marzo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, que aprobó un Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado que contenía un catálogo de medidas innovadoras en lo que a igualdad entre mujeres y hombres se refiere; y las medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Plan Concilia) contenidas en el Acuerdo Administración Sindicatos de la Mesa General de Negociación para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos, publicado mediante Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre. Esta normativa, se apunta desde la negociación, represento un verdadero salto cualitativo en el desarrollo de políticas de empleo impulsoras de oportunidades, al introducir en España un conjunto de disposiciones pioneras en materia conciliación entre la vida personal, familiar y profesional¹⁴.

En todo caso, no solo se justifica la implantación de medidas de igualdad desde las necesidades propias de los trabajadores, sino que también se defienden desde la búsqueda

¹⁰ IX CC de Siemens, SA (BOE 15 agosto 2014).

¹¹ IX CC de Siemens, SA (BOE 15 agosto 2014) y CC de Exide Technologies España, SLU (BOE 7 marzo 2014).

¹² CC de Exide Technologies España, SLU (BOE 7 marzo 2014).

¹³ CC de Protección Castellana, SL (BOE 30 mayo 2014).

¹⁴ CC de Mutua Montañesa, Matepss núm. 7 (BOE 8 mayo 2014).

de una empresa de calidad, el aprovechamiento del potencial y las capacidades de todo el personal, que la igualdad puede aumentar la motivación y el compromiso con el trabajo o la responsabilidad de la empresa como creadora y difusora de roles sociales. Se trata de defender que la igualdad de género también es un beneficio para la empresa¹⁵. En definitiva, se busca provocar una mayor responsabilidad social, en beneficio de los empleados y del conjunto de la sociedad en general¹⁶.

En este sentido, incluso algunas empresas incluyen la lucha de este principio en el ámbito de su responsabilidad social corporativa¹⁷. Desde aquí se defiende la elección de esta perspectiva, dado que las propias ventajas sociales de estas políticas puede ser un factor primordial en la efectividad de los objetivos a conseguir en materia de igualdad de género.

III. Los instrumentos de actuación para la implantación de las medidas

3.1. El diagnóstico de la situación

En la mayoría de las ocasiones, el plan de igualdad se realiza tras seguir un análisis de la situación existente en la empresa (lo que se denomina diagnóstico). Se trata de un documento temporal y, por tanto, dinámico, que debe aportar evidencias de la situación en la que se encuentran las empresas en materia de igualdad de género en los aspectos relativos al empleo¹⁸. Es fundamental analizar los distintas características del empleo femenino en las diversas materias (niveles salariales y promociones profesionales¹⁹; selección, promoción y desarrollo, ordenación del tiempo de trabajo y acoso sexual²⁰), y desde estos datos elaborar los planes de igualdad adecuados en cada situación.

En la materia que aquí interesa es oportuno señalar que en algunos convenios colectivos se solicita para el diagnóstico los datos desagregados por sexos en relación, con lo niveles de absentismo, especificando causas y desglosando de los datos correspondientes a permisos e incapacidades²¹. De esta forma, se está reconociendo la incidencia de las cuestiones de género en materia de ausencias, que puede ser un elemento fundamental a la hora de establecer fórmulas de lucha contra el absentismo.

¹⁵ Ha quedado probado que la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad redundará en una mayor competitividad de la empresa. Vid. *“Presencia de Mujeres en puestos de responsabilidad y competitividad empresarial”*, estudio realizado por el Consejo de Cámaras de Comercio, en colaboración con el Ministerio de Sanidad, servicios sociales e Igualdad. pág. 65.

¹⁶ CC de Mutua Montañesa, Matepss núm. 7 (BOE 8 mayo 2014).

¹⁷ CC de Magasegur, SL (BOE 19 mayo 2014) y CC de Viriato Seguridad, SL, para los centro de trabajo de las provincias de Murcia y de Valencia (BOE 24 junio 2014).

¹⁸ CC para las empresas integradas en la unidad de negocio de Albertis Autopistas UNAE (BOE 27 septiembre 2014).

¹⁹ XXVI CC de Bimbo SAU (BOE 30 julio 2014).

²⁰ IX CC de Siemens, SA (BOE 15 agosto 2014).

²¹ VI CC del sector de derivados del cemento (BOE 28 marzo 2014) y III CC de Easyjet Handling Spain sucursal en España (BOE 30 julio 2014).

3. 2. El control de los planes de igualdad: la creación de comisiones “ad hoc”

Una vez confeccionado el plan de igualdad desde el diagnóstico de la situación de la empresa, en casi todos los convenios que tratan el tema de la igualdad, crean una Comisión que se dedica a analizar y controlar las medidas establecidas, como garantía de efectividad.

Los denominación de dicha comisión varían según el convenio: así, por ejemplo, se utilizan distintos nombres tales como Comisión Permanente de Diversidad e Igualdad²², Comisión Paritaria de Igualdad de Oportunidades²³, Comisión Sectorial para la Igualdad de Oportunidades²⁴, Comisión para la igualdad de Oportunidades y la no Discriminación²⁵, Comisión Interna de Seguimiento por la Igualdad²⁶, o Mesa de Igualdad²⁷. En otras ocasiones, se estima que cada empresa del grupo debe tener una Comisión Paritaria de Igualdad²⁸. A veces es la propia Comisión Paritaria del Convenio quien se encarga de las funciones relativas a las políticas de igualdad²⁹. No obstante, además, es posible nombrar a una persona Responsable de Igualdad en las distintas entidades³⁰.

En cuanto a su composición es siempre paritaria (con representación de la empresa y de los trabajadores). Unas veces está formada por 3 miembros de cada parte³¹, por 4³², por 5³³, o por 6³⁴, procurando que en la misma haya presencia femenina³⁵. En general, están conformadas por un presidente y un Secretario³⁶, que en ocasiones se nombran de forma alternativa por cada una de las partes³⁷. Asimismo, suelen estar asesoradas por personas ajenas especialmente cualificadas³⁸ y se conceden a los integrantes de las comisiones créditos horarios para desarrollar su funciones³⁹.

Con independencia de su denominación y su composición, sus funciones son en general el control de las medidas de implantación de la igualdad en la empresa, sobre todo

²² Dotando a dicha comisión de presupuesto económico a los efectos de hacer que sus funciones sean más efectivas. Vid. CC del Grupo ASV Servicios Funerarios (BOE 26 febrero 2015).

²³ III CC de Nokia Solutions and Networks Spain SL (BOE 25 abril 2015).

²⁴ CC para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (BOE 31 marzo 2015).

²⁵ CC básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales (BOE 26 diciembre 2014).

²⁶ III CC de Easyjet Handling Spain sucursal en España (BOE 30 julio 2014).

²⁷ CC de Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguro SA (BOE 28 noviembre 2014).

²⁸ CC del Grupo Colt en España (BOE 15 diciembre 2014).

²⁹ CC de Ayora Gea Transportes Petrolíferos, SA (BOE 26 diciembre 2014).

³⁰ CC de Praxair España, SL (BOR 12 enero 2015).

³¹ III CC de Nokia Solutions and Networks Spain SL (BOE 25 abril 2015).

³² CC para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (BOE 31 marzo 2015), CC de Alcatel Lucent España, SAU (BOE 10 febrero 2015), XXVI CC de Bimbo SAU (BOE 30 julio 2014) y X CC de Vigilancia Integrada SA (BOE 10 febrero 2015).

³³ CC para las empresas integradas en la unidad de negocio de Albertis Autopistas UNAE (BOE 27 septiembre 2014).

³⁴ CC de Alianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA (BOE 26 febrero 2015).

³⁵ CC básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales (BOE 26 diciembre 2014).

³⁶ III CC de la Fundación O'Belén (BOE 17 marzo 2015).

³⁷ XXVI CC de Bimbo SAU (BOE 30 julio 2014).

³⁸ III CC de Nokia Solutions and Networks Spain SL (BOE 25 abril 2015); CC de Mercadona SA, Forns Valencians, SAU, Mena Supermercados, SL y Saskibe, SL (BOE 30 enero 2014); y CC para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (BOE 31 marzo 2015).

³⁹ XXVI CC de Bimbo SAU (BOE 30 julio 2014); CC de Mercadona SA, Forns Valencians, SAU, Mena Supermercados, SL y Saskibe, SL (BOE 30 enero 2014); y CC básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales (BOE 26 diciembre 2014).

en materia de conciliación de la vida laboral y personal de los empleados⁴⁰. En muchas ocasiones, están encargadas del diagnóstico sobre la situación de la igualdad de oportunidades y de trato en el sector, así como del asesoramiento y mediación en la materia⁴¹; o también del seguimiento de las acciones tomadas sobre la ejecución del Plan de Igualdad⁴². Parece interesante que elaboren un informe anual⁴³, o incluso un código de buenas prácticas en materia de trato y oportunidades en las empresas del sector⁴⁴, a los efectos de que sirva de guía en el desarrollo de las cláusulas de igualdad de género.

Por último, hacer mención a una buena práctica recogida en la negociación de esta materia. Se trata de la creación de un fondo económico anual, destinado a materiales, campañas y estudios, y gastos similares que se consideren necesarios para la adecuada ejecución del Plan de Igualdad⁴⁵. Solo a través de una correcta información sobre las medidas a los trabajadores, se podrá garantizar que disfruten de las distintas políticas establecidas.

3. 3. Las medidas de sensibilización e información que colaboran en el éxito de las políticas de igualdad de género

Es fundamental para que las medidas de conciliación consigan los efectos deseados que los trabajadores tengan conocimiento de los instrumentos que la empresa pone a su disposición. En algunos convenios se reconoce la importancia de esta información. Así, se decide incluir en el Portal de Empleado información sobre las medidas de conciliación de la empresa y también celebrar sesiones informativas abiertas⁴⁶; se difundirá entre todos los empleados un documento marco con los derechos básicos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y profesional que resulte aplicable⁴⁷; o se financiará por la empresa un folleto informativo sobre las licencias comúnmente utilizadas, los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y las mejoras existentes sobre los derechos legales en cada empresa⁴⁸. Por otro lado, es fundamental que los beneficios puedan ser disfrutados tanto por hombres como mujeres para fomentar el reparto de responsabilidades entre todos⁴⁹.

Más adecuado todavía será si, además de informarles, se les anima a la utilización de dichas medidas, garantizando los permisos a través del ejercicio de los derechos legalmente establecidos, sin que se resientan las relaciones laborales⁵⁰.

⁴⁰ CC del Grupo Asegurador Reale (BOE 29 de abril de 2015).

⁴¹ CC para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (BOE 31 marzo 2015). A través incluso del procedimiento de arbitraje, en V CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE 13 mayo 2014).

⁴² CC para las empresas integradas en la unidad de negocio de Albertis Autopistas UNaE (BOE 27 septiembre 2014).

⁴³ XXVI CC de Bimbo SAU (BOE 30 julio 2014) y IX CC de Siemens, SA (BOE 15 agosto 2014).

⁴⁴ VI CC del sector de derivados del cemento (BOE 28 marzo 2014).

⁴⁵ XXVI CC de Bimbo SAU (BOE 30 julio 2014).

⁴⁶ CC del Grupo Colt en España (BOE 15 diciembre 2014).

⁴⁷ CC de Exide Technologies España, SLU (BOE 7 marzo 2014).

⁴⁸ CC de Mercadona SA, Forns Valencians, SAU, Mena Supermercados, SL y Saskibe, SL (BOE 30 enero 2014).

⁴⁹ IX CC de Siemens, SA (BOE 15 agosto 2014).

⁵⁰ CC de Control y Montajes Industriales CYMI, SA (BOE 5 septiembre 2014).

Pero, igualmente, parece importante la concienciación en materia de igualdad de oportunidades y de trato no solo de los trabajadores que disfrutan de los derechos, sino del resto de la plantilla⁵¹. Esta sensibilización debe ser especialmente dirigida al personal que interviene en procedimientos de selección⁵², y al que tiene encomendada la dirección de equipos⁵³.

Desde otro punto de vista, se incluirá información sobre principios de igualdad de oportunidades en módulos formativos específicos para quienes tuvieran responsabilidades en la dirección y gestión de equipos; se realizarán acciones informativas para la plantilla en materia de igualdad de género para evitar discriminación; y se fomentará la realización de acciones formativas que contribuyan a potenciar medidas de conciliación (acciones formativas para gestión del tiempo y del estrés)⁵⁴.

IV. Las materias afectadas en el ámbito laboral, en especial la conciliación

Los ámbitos concretos que determina el Preacuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 (firmado el 14 de mayo de 2015) que deben ser regulados en materia de igualdad de género son la selección, la clasificación profesional, la promoción y formación, la clasificación profesional, las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, así como la lucha contra el acoso sexual.

En un contexto muy similar, los convenios colectivos buscan distintos objetivos tales como la integración de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, en la gestión y en la facilitación de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas de la plantilla⁵⁵. Las materias más comunes en este ámbito son el reclutamiento, selección, distribución, promoción y demás condiciones laborales del personal afectado por este acuerdo⁵⁶. En ocasiones se abordan estos objetivos a través de la lucha contra la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de la persona del otro sexo”*⁵⁷.

Hay otros instrumentos de negociación que amplían las materias señaladas. Así, por ejemplo, se incluyen políticas de igualdad en el acceso al empleo; promoción en el empleo; formación; conciliación; prevención del acoso; e imagen igualitaria de la empresa⁵⁸. A es-

⁵¹ CC de Praxair España, SL (BOR 12 enero 2015).

⁵² CC de Servicio BSH al Cliente Zona 2 Norte (BOE 25 junio 2014) y CC de BSH Electrodomésticos España, SA, Servicio BSH al cliente para sus centros de trabajo de Gerona, Tarragona y Palma de Mallorca (BOE 15 abril 2014).

⁵³ CC de Saint-Gobain Vicasa, SA (fábricas) para el período 2014-2016 (BOE 17 octubre 2014).

⁵⁴ CC de Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguro SA (BOE 28 noviembre 2014).

⁵⁵ CC de Protección Castellana, SL (BOE 30 mayo 2014). En idéntica línea, V CC de Santa Bárbara sistemas (BOE 14 noviembre 2014).

⁵⁶ CC de Próxima Servicios Empresariales SL (BOE 29 abril 2015); CC de Aunar Group 2009 SL (BOE 13 abril 2015); CC de Ex In Técnicas Tubulares SL (BOE 1 abril 2015) y CC de Axafone Telecomunicaciones, SL (BOE 10 marzo 2015); CC estatal para las industrias de elaboración de arroz (BOE 3 febrero 2015); CC de Icono Enterprise SL (BOE 15 diciembre 2014); y CC de ELA Hiermor Asociados, SLU (BOE 31 marzo 2015). En el ámbito sectorial, en la misma línea el VI CC del sector de derivados del cemento (BOE 28 marzo 2014) y el IV CC General de la industria salinera (BOE 16 diciembre 2014).

⁵⁷ CC de Praxair España, SL (BOR 12 enero 2015).

⁵⁸ Junto al despido se incluye como materia la suspensión. Vid. CC de Protección Castellana, SL (BOE 30 mayo 2014).

tas opciones se añaden otras como la inclusión de medidas en materia de contratación, pero también de despido⁵⁹; materia salarial; descripción de puestos de trabajo y perfiles de empleados; evaluación del desempeño; vacaciones y permisos; así como comunicación con los trabajadores⁶⁰. Además, se insertan protocolos de acoso laboral y acoso sexual⁶¹, y cualquier discriminación por embarazo o maternidad⁶². O, en general, se busca evitar el uso sexista del lenguaje⁶³, tanto en las comunicaciones internas como externas⁶⁴.

Pero, en el contexto de este estudio, la materia más importante es, sin lugar a dudas, la relativa a la conciliación de la vida familiar y laboral⁶⁵. En la línea que ya fue mencionada, se incide en los beneficios de estos instrumentos para las dos partes integrantes de la relación laboral. Las medidas deben enmarcarse dentro la competitividad empresarial, que exige mantener la excelencia de los servicios prestados y la asistencia a los requerimientos de los clientes⁶⁶, buscando la compatibilidad de las actividades y la organización de la empresa⁶⁷. Se trata de buscar un punto de equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la empresa⁶⁸.

V. Las medidas concretas que colaboran en el control del absentismo

5.1. El horario flexible

Una de las fórmulas con mayores efectos en la lucha contra el absentismo es la creación de derechos para los trabajadores que colaboren en la flexibilización de sus horarios. Si tienen la posibilidad de organizar su tiempo de trabajo es lógico concluir que en su determinación valorarán sus obligaciones personales y familiares, de forma que no entorpezcan su jornada de trabajo y, por tanto, evitarán no solo las ausencias injustificadas, sino también las justificadas.

Así, se reconoce la posibilidad de sustituir el horario partido de forma temporal por un horario continuado para adecuarlo a la conciliación de la vida familiar y laboral para

⁵⁹ II CC de Supersol Spain, SLU y Superdistribución Ceuta SLU (BOE 12 enero 2015).

⁶⁰ CC de Magasegur, SL (BOE 19 mayo 2014) y CC de Viriato Seguridad, SL, para los centro de trabajo de las provincias de Murcia y de Valencia (BOE 24 junio 2014).

⁶¹ CC de Federación Farmacéutica SCCL (BOE 12 enero 2015) y CC de Alcatel Lucent España, SAU (BOE 10 febrero 2015).

⁶² V CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE 13 mayo 2014).

⁶³ CC del Grupo Importaco Frutos Secos (BOE 2 abril 2015).

⁶⁴ CC de Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguro SA (BOE 28 noviembre 2014).

⁶⁵ Algunos ejemplos de convenios que introducen la conciliación como elemento principal de las políticas de igualdad son: CC del grupo de empresas de servicios del Real Automóvil Club de España (BOE 21 abril 2015), CC de Mutua Montañesa, Matepss núm. 7 (BOE 8 mayo 2014), XXVI CC de Bimbo SAU (BOE 30 julio 2014), CC de Mercadona SA, Forns Valencians, SAU, Mena Supermercados, SL y Saskibe, SL (BOE 30 enero 2014), CC de Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguro SA (BOE 28 noviembre 2014), III CC de la Fundación O'Belén (BOE 17 marzo 2015), CC del Grupo ASV Servicios Funerarios (BOE 26 febrero 2015) y VI CC del sector de derivados del cemento (BOE 28 marzo 2014).

⁶⁶ CC de Control y Montajes Industriales CYMI, SA (BOE 5 septiembre 2014).

⁶⁷ CC de Viriato Seguridad, SL, para los centro de trabajo de las provincias de Murcia y de Valencia (BOE 24 junio 2014).

⁶⁸ CC de Exide Technologies España, SLU (BOE 7 marzo 2014).

trabajadores por razón de guarda legal de menores de 12 años⁶⁹, o hijos con discapacidad física, psíquica o sensorial o por motivo de cuidado directo de su cónyuge, pareja de hecho o familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad que lo precise por razón de edad, accidente o enfermedad⁷⁰. Asimismo, es posible solicitar cambios temporales de tipos de horario y jornada (de jornada partida a continuada o viceversa) o disfrutar de medidas de flexibilidad en relación al tiempo de trabajo para adaptar la vida personal y/o familiar a la jornada preexistente en caso de enfermedad grave propia o del cónyuge o pareja de hecho, de familiares de primer grado de consanguinidad, y de atención a los hijos durante el proceso de separación o divorcio, siempre que el empleado ostente la custodia de los mismos y como máximo hasta su mayoría de edad o emancipación declarada⁷¹. No obstante, a veces se restringe el derecho conforme a las necesidades organizativas de la empresa⁷², o a la necesidad de garantizar debidamente la cobertura de las necesidades del servicio⁷³.

En ocasiones, la negociación reconoce horarios flexibles tanto de entrada como de salida del centro de trabajo, cuando existan motivos médicos o familiares, en especial para los trabajadores con hijos menores de 5 años o con patologías crónicas, aunque se sujeta al previo acuerdo con el superior jerárquico⁷⁴. O incluso se amplía el beneficio de la reducción de jornada por cuidado de hijos hasta 2 años más, que se añaden al derecho reconocido legalmente, a través de un contrato a tiempo parcial⁷⁵.

Se entiende como especialmente conciliador la articulación de la flexibilización de forma general mediante el retraso de la hora de finalización de la jornada laboral diaria en la misma medida que se retrasa la entrada; o, mediante una mayor flexibilización mediante su recuperación en el período del año natural en curso que se acuerden (sin que aquella pueda exceder de 2 horas diarias)⁷⁶. Con la generalización de este tipo de cláusulas se reduciría exponencialmente la tasa de absentismo que generan las obligaciones familiares, sin ningún coste para el empresario.

5.2. El permiso de lactancia

El Estatuto de los trabajadores en su art. 37 reconoce un permiso por lactancia en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento del menor hasta que éste cumpla 9 meses. Los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumu-

⁶⁹ O solo hasta los 8 años en el II CC marco del grupo EON España (BOE 30 enero 2015) o los 10 años en IV CC marco del Grupo Endesa (BOE 13 febrero 2014).

⁷⁰ II CC marco del grupo EON España (BOE 30 enero 2015).

⁷¹ CC de Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguro SA (BOE 28 noviembre 2014).

⁷² CC de Mutua Montañesa, Matepss núm. 7 (BOE 8 mayo 2015).

⁷³ IX CC de Siemens, SA (BOE 15 agosto 2014).

⁷⁴ CC de Fenice Instalaciones Ibérica, SL (BOE 10 de mayo de 2014).

⁷⁵ CC de Mercadona SA, Fornis Valencians, SAU, Mena Supermercados, SL y Saskibe, SL (BOE 30 enero 2014).

⁷⁶ IV CC marco del Grupo Endesa (BOE 13 febrero 2014).

larlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

De acuerdo con el tenor legislativo, en algunos convenios colectivos se recoge la opción de sustituir el permiso fraccionado por la acumulación en jornadas completas. Así, en 10 días laborables inmediatamente posteriores al permiso maternal⁷⁷; en 15 días laborales a continuación del descanso de maternidad, preavisando con al menos 15 días naturales⁷⁸; en 30 días naturales, uniéndolo en su caso al periodo de baja por maternidad o paternidad⁷⁹; hasta 20 a 25 días laborables (hasta 40 en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples), en función del momento de inicio del disfrute del permiso por maternidad, el cual habrá de disfrutarse ininterrumpidamente y a continuación del descanso por maternidad⁸⁰; o incluso hasta 3 semanas (21 días naturales)⁸¹.

Además, se concede la posibilidad de compatibilizar la hora de permiso por lactancia con la reducción de jornada en 1 o 2 horas (en este último caso con disminución proporcional del salario) motivada por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, a la que tienen derecho la madre o el padre⁸².

Hay razones para afirmar que la acumulación de la lactancia a continuación de los derechos de maternidad y paternidad, evitan las posibles ausencias generadas en los primeros momentos después del nacimiento/adopción/acogimiento y, además, de ayudar a los trabajadores a conciliar, colaboran en la competitividad de las empresas.

5.3. Los permisos y licencias retribuidas

En muchas ocasiones, mediante la negociación colectiva se amplían los derechos que se reconocen en el Estatuto de los Trabajadores en la línea de facilitar a los empleados la conciliación de su vida personal y laboral. En concreto, en el contexto que aquí interesa: en la norma se reconocen 2 (4 si es preciso desplazamientos) días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad; y por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

En relación al primero de los derechos, por ejemplo, se amplían los días reconocidos por nacimiento, adopción o acogimiento de hijo, así como en los supuestos de enfermedad grave del cónyuge o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad

⁷⁷ III CC para el grupo de empresas MAXAM (BOE 14 enero 2015).

⁷⁸ CC de Cegedim Hispania SAU (BOE 10 febrero de 2015) y CC del Grupo ASV Servicios Funerarios (BOE 26 febrero 2015).

⁷⁹ CC de Mercadona SA, Forns Valencians, SAU, Mena Supermercados, SL y Saskibe, SL (BOE 30 enero 2014).

⁸⁰ IV CC marco del Grupo Endesa (BOE 13 febrero 2014).

⁸¹ XXVI CC de Bimbo SAU (BOE 30 julio 2014).

⁸² IV CC marco del Grupo Endesa (BOE 13 febrero 2014).

hasta 5 días naturales; 6 días naturales cuando fallece el cónyuge o ascendientes de primer grado por consanguinidad, descendientes de primer grado por consanguinidad o afinidad y hermanos siempre que convivan en el mismo domicilio; y 3 días naturales en los casos de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad ampliables a cuatro en el supuesto de que sea necesario efectuar un desplazamiento⁸³. O, en un momento especialmente complicado, se extiende el permiso por fallecimiento de hijos a 7 días naturales en total⁸⁴.

Respecto al segundo permiso legal mencionado, se reconoce el beneficio, cuando ambos padres trabajen en la empresa, además del derecho de la trabajadora embarazada a ausentarse del trabajo para asistir a la realización de exámenes prenatales y técnicas de atención al parto, también al otro progenitor, en los mismos términos y condiciones⁸⁵.

Pero, además, se añaden otros permisos retribuidos que no se contemplan en el Estatuto de los trabajadores, pero que sí que tienen gran incidencia en el control del absentismo injustificado. Se concede un permiso por el tiempo estrictamente necesario para asistir a consulta médica, en los supuestos de enfermedad del trabajador o de hijos menores de edad⁸⁶. O para visitar al médico de cabecera, que se extiende en los supuestos que sea necesario acompañar a familiares discapacitados de primer grado, con un límite fijado de horas al año⁸⁷; o para acudir al médico, cuando el trabajador deba acompañar a un hijo menor de 12 años⁸⁸.

En otra línea, se conceden permisos retribuidos para trámites adopción y acogida de 2 días naturales o para técnicas reproducción asistida (2 días o 4 medios días), o incluso licencias para bautismos y primera comunión de hijos y nietos coincidente con la ceremonia⁸⁹. De esta forma, se evita que el empleado falte al trabajo sin causa justificada.

En otras ocasiones se conceden, por ejemplo, permisos con menor utilidad a los efectos de luchar contra el absentismo, por ejemplo, el día del cumpleaños del trabajador, cuando coincida con un día laborable, podrá elegir, cumpliendo con la jornada diaria, el horario a realizar con el fin de que lo pueda celebrar con su familia y amigos⁹⁰.

Más adecuados que los anteriores para la consecución de objetivos relativos a la conciliación, se regulan de forma general las bolsas de horas para compensar la flexibilidad o los excesos de jornada diarias en supuestos de realización de jornadas irregulares⁹¹, que en cierto modo es una fórmula de flexibilización del horario. En ocasiones, más específicamente se regulan permisos por asuntos propios de un día que, con un objetivo claro de lucha contra el absentismo, solo se conceden a los trabajadores que no hayan faltado al

⁸³ IV CC marco del Grupo Endesa (BOE 13 febrero 2014).

⁸⁴ III CC para el grupo de empresas MAXAM (BOE 14 enero 2015).

⁸⁵ CC del Grupo ASV Servicios Funerarios (BOE 26 febrero 2015).

⁸⁶ IV CC marco del Grupo Endesa (BOE 13 febrero 2014).

⁸⁷ CC de Servicio BSH al Cliente Zona 2 Norte (BOE 25 junio 2014) y CC de BSH Electrodomésticos España, SA, Servicio BSH al cliente para sus centros de trabajo de Gerona, Tarragona y Palma de Mallorca (BOE 15 abril 2014).

⁸⁸ CC de Mercadona SA, Fornis Valencians, SAU, Mena Supermercados, SL y Saskibe, SL (BOE 30 enero 2014).

⁸⁹ III CC para el grupo de empresas MAXAM (BOE 14 enero 2015).

⁹⁰ CC de Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguro SA (BOE 28 noviembre 2014).

⁹¹ CC de Servicio BSH al Cliente Zona 2 Norte (BOE 25 junio 2014) y CC de BSH Electrodomésticos España, SA, Servicio BSH al cliente para sus centros de trabajo de Gerona, Tarragona y Palma de Mallorca (BOE 15 abril 2014).

trabajo durante el año natural anterior, añadiendo un día adicional en los supuestos en que tampoco se hayan producido accidentes de trabajo con baja⁹². A veces únicamente se reconocen en casos de especial gravedad bolsas de hasta 40 horas de trabajo recuperables, no computables a efectos del cálculo del absentismo⁹³.

En este contexto, hay que defender la gran utilidad de este tipo de medidas en la lucha contra el absentismo injustificado que apuestan por la conciliación de la vida familiar, pero sin provocar costes empresariales. El trabajador podrá atender a sus necesidades personales y familiares y podrá cumplir con su prestación en un tiempo ulterior.

Con independencia de esta cuestión, una medida de gran ayuda a los objetivos buscados es la concesión de la posibilidad de fraccionar los permisos en caso de hospitalización, los permisos de paternidad, las reducciones de jornada, los permisos no retribuidos y las excedencias⁹⁴, de acuerdo con las necesidades de cada trabajador. Con el mismo fin, se reconoce la posibilidad de unir el permiso paternal y maternal con el periodo de vacaciones⁹⁵.

5.4. Las licencias no retribuidas

Las licencias no retribuidas pueden evitar que los asuntos familiares lleven al trabajador a la falta continua a su puesto de trabajo. Estas medidas son más favorables al empresario que las anteriores, ya que no solo sirven para controlar las ausencias, sino que su utilización no les genera ningún coste adicional.

Por ejemplo se reconoce licencias no retribuidas, con una duración máxima a concretar por centro, para casos de adopción en el extranjero, de sometimiento a técnicas de reproducción asistida, de hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad⁹⁶. En idéntica dirección y para los mismos supuestos de hecho, limitadas a una duración de hasta un mes dentro del año natural, es posible ampliar su duración en supuestos excepcionales⁹⁷.

Asimismo, los trabajadores, previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo, sin derecho a retribución, para la realización de trámites vinculados con adopciones internacionales (máximo 30 días), por asuntos personales o familiares (máximo de 4 días/año), por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (máximo de 15 días/año) o por enfermedad de hijos hospitalizados por enfermedad grave (máximo 2 meses/año)⁹⁸. También se reconoce licencia no retribuidas de hasta 30 días naturales (los 5 primeros, sí

⁹² IV CC marco del Grupo Endesa (BOE 13 febrero 2014).

⁹³ CC de Fenice Instalaciones Ibérica, SL (BOE 10 de mayo de 2014).

⁹⁴ XXVI CC de Bimbo SAU (BOE 30 julio 2014).

⁹⁵ CC de Mercadona SA, Fornis Valencians, SAU, Mena Supermercados, SL y Saskibe, SL (BOE 30 enero 2014).

⁹⁶ CC de Servicio BSH al Cliente Zona 2 Norte (BOE 25 junio 2014) y CC de BSH Electrodomésticos España, SA, Servicio BSH al cliente para sus centros de trabajo de Gerona, Tarragona y Palma de Mallorca (BOE 15 abril 2014). Similares derecho se reconocen en el CC de Mercadona SA, Fornis Valencians, SAU, Mena Supermercados, SL y Saskibe, SL (BOE 30 enero 2014).

⁹⁷ IX CC de Siemens, SA (BOE 15 agosto 2014).

⁹⁸ IV CC marco del Grupo Endesa (BOE 13 febrero 2014).

son remunerados), en caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho debidamente registrada⁹⁹.

En algunas negociaciones se va aún más allá y se conceden licencias sin sueldo sin necesidad de acreditar la causa por un tiempo mínimo de 15 días y que no exceda de 4 meses, prorrogables hasta 6, para atender asuntos propios¹⁰⁰.

5.5. Otras medidas de colaboración con la conciliación

En los distintos convenios colectivos se reconocen otras medidas de diversa naturaleza que tratan de colaborar en la conciliación de la vida familiar y laboral, distintas de las recogidas en el Estatuto de los Trabajadores. A continuación se mencionan alguna de ellas que, aunque no tengan especial incidencia en la lucha contra el absentismo, sí poder tener influencia en la mejora del clima de trabajo que evidentemente incrementa la implicación del trabajador en la empresa y, por tanto, reduce la incidencia del absentismo y aumenta la productividad.

Se aconseja el uso de medios telemáticos (videoconferencias) en las relaciones laborales con el objetivo de reducir la necesidad de viajes de trabajo, facilitando una mejor conciliación de la vida familiar¹⁰¹. En la misma dirección, se llevarán a cabo las reuniones de trabajo dentro del horario de la jornada ordinaria¹⁰², excepto en casos extraordinarios¹⁰³.

Similar objetivo buscan los convenios colectivos cuando organizan las acciones formativas de sus trabajadores en horario laboral y en el lugar de residencia del trabajador con el objetivo de que asistan a la formación y puedan conciliarla con su vida familiar¹⁰⁴. La formación es decisiva para aumentar la competitividad de la empresa, de modo que parece lógico que se contribuya a facilitar la asistencia a los trabajadores¹⁰⁵. En definitiva, se entiende fundamental para todos los implicados la potenciación de acciones formativas con horario flexible¹⁰⁶.

Asimismo, junto a todas estas medidas, igualmente con el fin de limitar la duración de la jornada laboral, se puede tratar de evitar las horas extraordinarias¹⁰⁷; o se puede permitir que sea el trabajador quien elija entre el cobro o el descanso de las horas extras¹⁰⁸.

Por otro lado, en los supuestos de movilidad geográfica se trata de garantizar la permanencia en el puesto de trabajo a las trabajadoras en los períodos de embarazo y

⁹⁹ CC de Mercadona SA, Fornis Valencians, SAU, Mena Supermercados, SL y Saskibe, SL (BOE 30 enero 2014).

¹⁰⁰ V CC de Santa Bárbara sistemas (BOE 14 noviembre 2014).

¹⁰¹ CC de Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguro SA (BOE 28 noviembre 2014); IX CC de Siemens, SA (BOE 15 agosto 2014); V CC de Santa Bárbara sistemas (BOE 14 noviembre 2014); CC de Servicio BSH al Cliente Zona 2 Norte (BOE 25 junio 2014); y CC de BSH Electrodomésticos España, SA, Servicio BSH al cliente para sus centros de trabajo de Girona, Tarragona y Palma de Mallorca (BOE 15 abril 2014).

¹⁰² V CC de Santa Bárbara sistemas (BOE 14 noviembre 2014).

¹⁰³ IX CC de Siemens, SA (BOE 15 agosto 2014).

¹⁰⁴ V CC de Santa Bárbara sistemas (BOE 14 noviembre 2014).

¹⁰⁵ CC del Grupo Asegurador Reale (BOE 29 de abril de 2015).

¹⁰⁶ CC de Control y Montajes Industriales CYMI, SA (BOE 5 septiembre 2014).

¹⁰⁷ IV CC marco del Grupo Endesa (BOE 13 febrero 2014).

¹⁰⁸ CC de Exide Technologies España, SLU (BOE 7 marzo 2014).

lactancia de un hijo menor de 12 meses, salvo que exista acuerdo entre las partes. Esta garantía es aplicable también al otro progenitor en el supuesto de que ambos trabajen en la empresa¹⁰⁹. De la misma manera, se da preferencia en el mantenimiento del puesto en el centro de trabajo a los trabajadores por motivos de cuidados de menores y familiares hasta segundo grado de consanguinidad¹¹⁰.

Otra medida de conciliación consiste en promocionar, cuando el tipo de trabajo a realizar y la tecnología disponible lo permitan, el teletrabajo. Se propiciarán experiencias de teletrabajo en orden a valorar las posibilidades de aplicación y/o implantación definitiva. Se suscribirán acuerdos individuales de teletrabajo por escrito, garantizando la igualdad de derechos y oportunidades en comparación con el resto de trabajadores, a una adecuada protección en materia de seguridad y salud, así como el mantenimiento de las condiciones económicas y sociales de los trabajadores participantes¹¹¹. El trabajo desde casa reducirá el absentismo, dado que esta modalidad laboral contribuirá a hacer frente a cualquier imprevisto que le surja al trabajador.

5.6. La prevención de riesgos

En la negociación colectiva, se da prioridad a las medidas de vigilancia de la salud en el ámbito señalado, que incidirán en la reducción de las bajas injustificadas. Se determinarán los puestos de trabajo adaptados y exentos de riesgos en situación de embarazo y lactancia, así como se elaborarán protocolos de valoración de dichos riesgos a los efectos de la prestación de riesgo durante el embarazo y riesgo en la lactancia¹¹².

Además, en situaciones de trabajadoras embarazadas que presten servicio en régimen de trabajo a turno, se buscará la compatibilidad entre su estado de gestación y una adecuada protección tanto de su salud como de la del feto y del recién nacido menor de 12 meses (en este último supuesto, también en relación al trabajador). Entre las medidas que se pueden tomar con estos objetivos se encuentran la modificación del turno de trabajo y la reducción de la jornada ordinaria diaria, con reducción proporcional del salario, entre 1 y 4 horas. En todo caso, para que el ejercicio de estos derechos tenga la menor incidencia posible en la organización de la empresa, se apuesta por formalizar contratos para sustituir a los trabajadores durante los periodos de ausencia¹¹³.

Con el objetivo de garantizar una protección adecuada y suficiente para la salud y seguridad, se publicitará la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales para mujeres embarazadas¹¹⁴. En este sentido, cuando la mujer comunica su situación de em-

¹⁰⁹ IV CC marco del Grupo Endesa (BOE 13 febrero 2014).

¹¹⁰ CC de Mercadona SA, Forns Valencians, SAU, Mena Supermercados, SL y Saskibe, SL (BOE 30 enero 2014).

¹¹¹ IV CC marco del Grupo Endesa (BOE 13 febrero 2014).

¹¹² CC para los trabajadores para los trabajadores de servicios auxiliares de IS Facility Services, SA (BOE 12 septiembre 2014).

¹¹³ IV CC marco del Grupo Endesa (BOE 13 febrero 2014).

¹¹⁴ CC de Control y Montajes Industriales CYMI, SA (BOE 5 septiembre 2014) y CC para los trabajadores para los trabajadores de servicios auxiliares de IS Facility Services, SA (BOE 12 septiembre 2014).

barazo, la empresa procede a enviarle un formulario de comunicación oficial de su situación para que autorice a que sus datos sean utilizados por el servicio de prevención ajeno de la empresa con la finalidad de que puedan ser aplicadas las medidas preventivas de protección a la maternidad, así como a que la empresa estudie los riesgos de puesto de trabajo y lo adapte a la nueva situación de embarazo¹¹⁵.

En definitiva, todas estas medidas de prevención cooperarán a reducir el absentismo, en este caso justificado, de las trabajadoras en cuenta a que las medidas de prevención sobre su salud evitarán situaciones de bajas motivadas por el propio embarazo o la maternidad.

Pero, asimismo, existen otras implicaciones en materia de género más allá de la situación de embarazo. Se reconoce la necesidad de sensibilizar y formar con perspectiva de género a los sectores involucrados en el cuidado de la salud, apoyando políticas y programas dirigidos a mejorar el bienestar de las mujeres y la detección de situaciones de problemática específica¹¹⁶.

Por último, en la materia de absentismo se incide en la exigencia de que los datos de absentismo médico, tanto de contingencias comunes como profesionales, se desglosen por sexos en aras a analizar posibles medidas preventivas por razón de sexo de acuerdo con protocolos sanitarios específicos y en las consultas médicas¹¹⁷.

¹¹⁵ CC de Fenice Instalaciones Ibérica, SL (BOE 10 de mayo de 2014).

¹¹⁶ CC de Mutua Montañesa, Matepss núm. 7 (BOE 8 mayo 2014).

¹¹⁷ CC de Servicio BSH al Cliente Zona 2 Norte (BOE 25 junio 2014) y CC de BSH Electrodomésticos España, SA, Servicio BSH al cliente para sus centros de trabajo de Gerona, Tarragona y Palma de Mallorca (BOE 15 abril 2014).